

С. Н. Гончарова

Научный руководитель

Л. К. Климович

*Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь*

ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

В современных условиях развития организаций, когда Республика Беларусь осуществляет переход к инновационной экономике, эффективность деятельности организации изменяется под воздействием социально-психологических и экономических факторов, как внешних, так и внутренних. Внешние факторы оказывают значительное влияние на экономическое развитие организации. Необходимо учитывать и воздействие внутренних факторов, которые организация может контролировать и приспосабливать для достижения своих целей. Прежде всего, это формирование благоприятного социально-психологического климата коллектива, коммуникаций и делового имиджа.

В современных условиях организации вынуждены адаптироваться к инфраструктуре отношений и возрастающей конкуренции. К достижению высоких результатов организации всех форм собственности ориентирует Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016–2020 гг. В процессе реализации Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 г. становление и развитие экономики возможно при эффективном функционировании самой среды генерации знаний – основы перехода на инновационный путь развития.

Практика деятельности организаций свидетельствует о том, что эффективность технологической и структурной модернизации производства зависит от качества управления на всех уровнях. Высококвалифицированные специалисты, владеющие навыками внедрения кадровой и социальной политики организации, принятия и обоснования оптимальных творческих решений, поддерживающие комфортный социально-психологический климат и эффективную организационную культуру, необходимы для устойчивого развития организации. Факторы, определяющие успех на рынке, одновременно являются и факторами выживания организации [1].

Обостряется ощущение того, что в современных условиях конкурентоспособность и процветание организаций зависит не столько от ресурсов, сколько от эффективности их организации и управления, а также наличия развитых коммуникаций, эффективности организационной структуры управления, в рамках которой протекает управленческий процесс.

Мероприятия, направленные на повышение эффективности влияния социально-психологических факторов на деятельность организации, могут осуществляться по нескольким направлениям в зависимости от влияния факторов среды. Необходимо соблюдение соотношения и разнообразия социально-демографических характеристик и социально-демографических ограничений на совместимость и коммуникабельность участников трудового процесса.

Для эффективного управления в бизнесе также важны элементы организационной культуры, дизайн здания, в котором располагаются офисы и производственные помещения. На психоэмоциональное состояние человека большое влияние оказывает цветовая гамма окружающей его обстановки. При формировании благоприятного климата в коллективе рекомендуется пригласить психолога для проведения бесед или консультаций; создать комнаты эмоциональной разгрузки, снятия стресса и эффекта психоэмоционального выгорания сотрудников. При разработке мероприятий, направленных на повышение эффективности управления, учитывается зарубежный опыт, рекомендующий использование экономико-мотивационных систем, внедрение которых приводит к росту производительности труда в среднем на 10–15%. Это достигается за счет мотивации работников в зависимости от результатов работы организации. Участие работников в прибылях происходит в форме отчислений в «фонды рабочих» доли прибыли текущего года с использованием льготного налогового режима.

Наиболее распространенной формой премий во французских и американских фирмах являются бонусы за конечные результаты деятельности. Их используют до 57% американских фирм. Размеры бонусов увязаны с выполнением наиболее ответственных задач, намеченных руководством. Для управляющих высшего звена предельная сумма бонусов может достигать 47% должностного оклада, управляющего среднего звена – 17% [2].

В настоящее время сформировались принципиально новые подходы к способам регулирования заработной платы. Румынские специалисты, например, на тарифную зарплату возлагают только функцию учета фактора квалификации, причем предпочтение отдается образованию. Они считают, что тарифная система не способна учитывать качественный аспект результатов труда, поэтому предпочтение отдают премированию.

Другой подход в Болгарии, Венгрии и Польше. Здесь централизованно устанавливается только нижняя граница тарифной ставки, верхняя ограничивается налоговыми ставками. Такой подход к организации заработной платы создает предпосылки для преодоления тенденции к уравнительному распределению, так как возникает подвижность тарифных ставок и должностных окладов между квалификационными ступенями и внутри каждой из них, расширяется диапазон между крайними ставками.

Также значимым фактором является интерес к работе. Чтобы он не исчезал, рекомендуется планировать возможность карьерного роста для работников. Карьерный рост будет служить не только ростом интереса к работе у персонала, но и повышением их стимулирования к стабильной и эффективной работе [3].

Как свидетельствует зарубежная практика, использование механизма мотивации труда позволяет оказывать существенное воздействие на результативность работы организации: улучшить качество продукции, внедрять новые методы и приемы труда, эффективно использовать квалификационный потенциал работников, поддерживать высокий имидж организации.

Диагностика социально-психологического климата в коллективе республиканского дочернего лесохозяйственного унитарного предприятия «Гомельлеспроект» свидетельствует о том, что уровень конфликтности в коллективе достаточно низкий. Для повышения степени удовлетворенности условиями труда и укрепления отношений внутри коллектива предлагается внедрение ряда мероприятий.

Так, проведение психологического тренинга даст работникам необходимые инструменты для корректировки своего поведения и позволит более позитивно относиться друг к другу, результатам и условиям труда.

Создание «банка идей» позволит персоналу делиться своими самыми смелыми идеями. Многие люди, в силу своего характера, бывают застенчивыми и стеснительными, а такое воплощение творческой инициативы пойдет на пользу как персоналу, так и организации.

Проведение каждую неделю тематических совещаний позволит больше общаться работникам с руководителями. Если такие мероприятия будут подкрепляться материальным вознаграждением за внедряемые бизнес-идеи, то они выступят как стимулирование инноваций.

Направления по улучшению социально-психологического климата при их воплощении в управление организацией дадут значимый результат для повышения экономической и социальной эффективности. При этом выполнение предложенных мероприятий отразится на социально-психологическом климате и эффективности деятельности организации.

Список использованной литературы

1. **Климович, Л. К.** Анализ и развитие постиндустриальной концепции сферы услуг региона / Л. К. Климович // Менеджмент, маркетинг и современные бизнес-коммуникации : материалы междунар. науч.-практ. конф., Гомель, 27–28 ноября 2013 г. / Бел. торгово-экон. ун-т потребит. кооп. ; под науч. ред. С. Н. Лебедевой. – Гомель, 2013. – С. 24–26.
2. **Крупенникова, А.** Компенсации и бенефиты: американский опыт / А. Крупенникова // Отдел кадров. – 2016. – № 6. – С. 19–25.
3. **Мисникова, Л. В.** Организация труда в торговле : учеб. пособие / Л. В. Мисникова, Н. А. Сныткова. – Минск : Изд-во Гревцова, 2010. – 184 с.